

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bila dilihat dari sudut pandang Islam merupakan suatu kewajiban bagi setiap individual orang muslim, karena manusia merupakan makhluk yang Allah menganugerahkan kepada dirinya sebuah kesempurnaan berupa akal yang membedakan antara makhluk-makhluk lainnya. Allah telah menyampaikan pesan-Nya melalui Firman-Nya dalam Al Qur'an Q.S Al 'alaq ayat 1-5. Ayat-ayat ini merupakan permulaan rahmat Allah kepada para hamba-Nya dan merupakan permulaan ni'mat yang Allah berikan kepada hamba-Nya. Dalam ayat-ayat tersebut, terdapat peringatan asal usul penciptaan manusia yaitu dari segumpal darah, dan diantara kemuliaan Allah adalah mengajari manusia tentang apa yang mereka belum ketahui, lalu manusia dimuliakan dan dihormati dengan adanya ilmu pengetahuan yang mana ilmu pengetahuan merupakan keistimewaan Adam bapak manusia terhadap para malaikat. Ilmu pengetahuan kedua ada dalam otak, terkadang berupa tulisan dengan jari-jari manusia untuk mengungkapkan apa yang ada dalam otak serta ungkapan kalimat sebagai pengganti lidah (Farizal, 2001: 274).

Kehidupan manusia selalu terkait dengan pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun non formal. Dari dua aspek pendidikan tersebut, pendidikan formallah yang sangat erat kaitannya dengan kegiatan belajar mengajar yang diatur oleh sistem pada sebuah lembaga pendidikan resmi. Lembaga pendidikan itulah yang disebut sekolah. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa/murid dibawah pengawasan guru.

Komponen dalam sekolah sangatlah berpengaruh dalam memaksimalkan jalannya sistem pendidikan, dari kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, siswa, keuangan dan pembiayaan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat, serta pelayanan khusus (Mulyasa, 2002: 39).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Mulyasa, 2006: 24). Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolah. Fungsi kepala sekolah selain sebagai manajer, juga sebagai pemikir dan pengembang. Tugasnya dalam kerangka ini adalah memikirkan kemajuan sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata personel lain di sekolah, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subyek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan,

pemberdayaan, atau anjuran kepada seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien.

Kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak sekolah yang prestasi belajar siswanya rendah, guru dan siswanya kurang disiplin, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran rendah, serta lambannya staf tata usaha dalam melayani kebutuhan siswa. Masalah-masalah ini merupakan cerminan kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan stafnya, disamping rendahnya etos kerja komunitas sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah seharusnya mampu mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menjadi kepala sekolah yang professional memang tidaklah mudah, banyak hal yang harus dipahami, banyak masalah yang harus dipecahkan, dan banyak strategi yang harus dikuasai. Kurang adil jika pengangkatan kepala sekolah hanya didasarkan pada pengalaman menjadi guru yang diukur dari segi waktu (lamanya menjadi guru).

Untuk menjadi kepala sekolah profesional perlu dimulai dari pengangkatan yang profesional pula, demikian halnya masa menjadi kepala sekolah, bukan jamannya lagi menjadi kepala sekolah seumur hidup. Kepala sekolah perlu dipilih dalam kurun waktu tertentu (3-5 tahun), dan setelah itu dilakukan lagi pemilihan yang baru, kepala sekolah lama kembali menjadi guru. Hal ini akan menumbuhkan iklim demokratis di sekolah, yang akan

mendorong terciptanya iklim yang kondusif bagi terciptanya kualitas pembelajaran yang optimal untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik. Hanya dengan cara demikianlah akan tumbuh kepala sekolah profesional, yang siap mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.

Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM) (Mulyasa, 2006: 98-120).

1. Educator.

Seorang kepala sekolah berfungsi sebagai pendidik dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan.

2. Manajer.

Seorang kepala sekolah berfungsi sebagai pemberdaya tenaga kependidikan yang diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis.

3. Administrator.

Kepala sekolah berfungsi sebagai pengelola semua aspek administrasi yang ada di sekolah, dari administrasi kurikulum, peserta didik, personalia, sarana dan prasarana, kearsipan, serta administrasi keuangan.

4. Supervisor.

Kepala sekolah berfungsi sebagai pengawas seluruh kegiatan kependidikan yang ada di sekolah, sehingga aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

5. Leader.

Kepala sekolah berfungsi memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan pendelegasian tugas.

6. Innovator.

Kepala sekolah haruslah seseorang yang melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan obyektif, pragmatif, keteladanan, disiplin, serta adaptel dan fleksibel.

7. Motivator.

Kepala sekolah sebagai pemberi motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah hendaknya mampu membentuk guru-guru yang profesional; yaitu guru yang berdisiplin, yang memiliki hubungan dengan anak didik, melaksanakan tugas dengan penuh gairah, keriang, kecekatan, memiliki metode yang bervariasi dalam mendidik anak-anak (Sagala, 2009: 202). Selain membentuk guru-guru yang profesional dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah juga memiliki tugas membenahi pendidikan, proses belajar mengajar (PBM) dan pengembangan kurikulum yang menjadi prioritas sekolah. Membuat program kinerja guru, memperbaiki sistem dan memberi sanksi yang setimpal atas kegagalan guru pada saat melaksanakan tugas pokok dan manfaat masing-masing. Peran kepala sekolah untuk menyediakan fasilitas pembelajaran, dalam melakukan pembinaan pertumbuhan jabatan guru dan dukungan

profesionalitas lainnya menjadi kekuatan tersendiri bagi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Sagala, 2007: 93).

Pada implementasi manajemen pendidikan dengan pendekatan apa pun dan dimana pun, manusia selalu memegang kendali utama. Namun demikian, tidak ada seorang manusia pun yang dapat bekerja optimal tanpa dukungan sumberdaya yang cukup dan bermutu. Sumberdaya itu akan menjadi instrument utama yang menyertai manusia dalam menjalankan roda organisasi sekolah. Secara kualitatif, sumberdaya pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu sumberdaya manusia (SDM), sumberdaya material, dan sumberdaya fasilitatif berupa struktur organisasi institusi pendidikan (Sudarwan, 2010: 75).

Yang dimaksud dengan sumber daya manusia, menurut Shetty dan Vernon B. Bucher (1985) terkandung aspek; kompetensi, keterampilan/skill, kemampuan, sikap, perilaku, motivasi, dan komitmen (Nanang Fattah, 2001: 13).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan, sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan (Mulyasa, 2002: 3).

Kepala sekolah sangat berperan penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Di samping sebagai pengatur sistem pendidikan, kepala sekolah juga memiliki tugas untuk mengembangkan semua anggota

lembaga pendidikan, dari staf pengajarnya, anggota pengurus dan juga para siswa. Dalam mencapai tujuan SDM, kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas SDM dalam dunia pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang lebih utama untuk di bina dan dikembangkan secara berkesinambungan. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan (pre-service education) maupun program dalam jabatan (inservice education). Potensi guru harus bertumbuh dan berkembang secara berkesinambungan agar guru dapat melaksanakan fungsinya sebagai guru profesional (Sahertian, 2000: 1).

Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Kartasura adalah SMK pertama yang ada di Kartasura. Walaupun sekolah ini merupakan sekolah kejuruan yang pada umumnya mengedepankan keterampilan untuk siap kerja lapangan, akan tetapi sekolah ini menekankan pada pola penanaman keagamaan yang baik, dengan memiliki kurikulum pendidikan agama yang lebih banyak dari SMK pada umumnya, adanya program sholat dhuha berjamaah, bimbingan belajar bacaan sholat dengan membagi kelompok-kelompok dari setiap kelas yang diharapkan mampu membentuk anak didik yang berkepribadian religius.

Usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di SMK Muhammadiyah Kartasura ini, baik tenaga kependidikan maupun seluruh peserta didik, kepala sekolah melakukan banyak program untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Diantaranya membuat program absensi elektronik bagi tenaga pengajar, membuat program keagamaan bagi seluruh peserta didik serta mengadakan studi banding ke sekolah-sekolah Muhammadiyah lainnya untuk memperoleh inovasi-inovasi dalam kepemimpinan kepala sekolah.

Sama halnya dengan kepala sekolah di sekolah lainnya, kepala sekolah di SMK Muhammadiyah Kartasura ini juga mengalami kesulitan dan kendala yang menghambat tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah ini. Salah satu hambatan yang ada adalah masalah kinerja guru yang dipengaruhi oleh status sekolah. Karena SMK Muhammadiyah ini merupakan sekolah swasta bukan sekolah negeri yang memperoleh perhatian penuh dari pemerintah di segala aspeknya.

Dari permasalahan tersebut di atas, penulis ingin mengadakan penelitian yang berjudul **“FUNGSI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI SMK MUHAMMADIYAH KARTASURA TAHUN AJARAN 2012/2013”**.

B. Penegasan Istilah

1. Fungsi Kepala Sekolah

a. Fungsi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia makna kata fungsi adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan.

b. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan (Mulyasa, 2002: 126).

Kepala Sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan (Sagala, 2007: 88).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, dapat diartikan bahwa Manajemen Kepala Sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam memanaj dan mendayagunakan segala sumber daya sekolah yang diarahkan ke dalam pencapaian tujuan pendidikan yang meliputi kemampuan memanaj kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan dan kemampuan memanaj hubungan sekolah dengan masyarakat, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Kualitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kualitas adalah baik buruknya sesuatu.

b. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh organisasi (Fathoni, 2006: 9).

3. SMK Muhammadiyah Kartasura

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Muhammadiyah Kartasura adalah SMK pertama yang ada di Kartasura yang berdiri di bawah naungan Muhammadiyah. Sekolah ini berdiri dengan pengelolaan komponen-komponennya secara terpadu, baik dari kurikulum, tenaga kependidikan, kegiatan pembelajaran, sarana dan prasarana, sampai manajemen, dan evaluasinya sehingga menjadi sekolah yang berjalan dengan efektif dan efisien.

Dari penegasan istilah tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian yang berjudul “Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di SMK Muhammadiyah Kartasura Tahun Ajaran 2012/2013” ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana usaha-usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik strategi pelaksanaannya sampai faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan di atas, agar permasalahan yang ada dapat dibahas secara terarah dan sesuai dengan sasaran, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMK Muhammadiyah Kartsura?
2. Bagaimana bentuk usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMK Muhammadiyah Kartsura?.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMK Muhammadiyah Kartsura.
2. Untuk mengetahui bentuk usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMK Muhammadiyah Kartsura.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, menjadi sebuah rujukan sebagai penambah pengetahuan tentang dunia pendidikan apabila di kemudian hari penulis akan berkecimpung di dunia pendidikan, khususnya dalam kepemimpinan sekolah.
- b. Bagi sekolah, menjadi sebuah acuan agar lebih bisa memaksimalkan upaya peningkatan kualitas sistem pendidikan dan sumber daya manusianya.
- c. Bagi kepala sekolah, bisa menjadi bahan untuk menyelesaikan masalah dalam kepemimpinan.

E. Tinjauan Pustaka

Dari pengamatan penulis, banyak hasil penelitian yang membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah. Akan tetapi pembahasan khusus tentang fungsi kepala sekolah yang berhubungan dengan peningkatan sumber daya manusia sangatlah jarang, padahal sumber daya manusia sangat erat kaitannya dalam peningkatan kualitas sebuah organisasi. Berikut daftar penelitian yang dijadikan penulis sebagai kajian pokok, antara lain:

1. Sugiman (IAIN Surakarta, 2009) dalam skripsinya yang berjudul *“Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Internasional (SDII) Nurul Musthofa Tanjung Juwiring Klaten”* yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia di SDII Nurul Musthofa Juwiring Klaten telah dilaksanakan, yang berfokus pada perencanaan

sumber daya manusia yang meliputi dasar pelaksanaan rekrutmen, proses rekrutmen, latihan dan pengembangan, pengawasan dan pengendalian.

2. Thoyyibatul Masykuroh (UMS, 2010) dalam skripsinya yang berjudul *“Manajemen Supervisi Pendidikan untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Surakarta II)”*, menyimpulkan:

1. Pelaksanaan supervisi pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Tsanawiyah Megeri (MTsN) Surakarta II berjalan secara optimal sesuai usaha kepala sekolah dalam melakukan peranannya yaitu sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator (EMASLIM). Namun, kepala sekolah belum maksimal dalam melakukan evaluasi program kerja dan pengarsipan kegiatan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dapat memberikan target pelaksanaan evaluasi setelah kegiatan sekolah selesai sehingga pengarsipan setiap kegiatan berjalan lancar.
2. Guru yang professional dapat diketahui berdasarkan ciri-cirinya. Ciri-ciri guru yang profesional di MTsN Surakarta II ada empat, yaitu: disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar yaitu tertib dalam hal administrasi dan manajemen waktu; mengajar sesuai dengan keahliannya; menegakkan kode etik keguruan dan menguasai bahan ajar dengan baik.

3. Faktor pendukung supervisi pendidikan yaitu:

Faktor pendukung pelaksanaan supervisi di MTsN Surakarta II ada tiga, yaitu: diadakan pelatihan rutin untuk menunjang kualitas mengajar berupa pelatihan komputer dan bahasa Inggris, seminar pendidikan, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) hingga penataran; tersedianyafasilitas sarana dan prasarana yang lengkap seperti laboratorium, LCD dan *hotspot area* memungkinkan guru mengajar lebih efektif dan efisien; pembinaan rutin tentang supervisi pendidikan yaitu melalui rapat guru yang dilakukan setiap bulan.

4. Faktor penghambat supervisi pendidikan yaitu:

Faktor penghambat pelaksanaan supervisi pendidikan di MTsN Surakarta II ada tiga, yaitu: pembagian waktu dalam kegiatan belajar mengajar yang tidak sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran; pengelolaan kelas yaitu siswa yang masih gaduh, motivasi bertanya siswa masih rendah dan kadang guru masih belum merata memperhatikan seluruh siswa; penggunaan alat peraga/media pembelajaran belum maksimal. Pemanfaatan misalnya, guru dapat menggunakan laboratorium masing-masing pada kompetensi dasar tertentu tetapi lebih banyak mengajar di ruang kelas.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara yang dilakukan untuk menemukan atau menggali sesuatu yang telah ada. Untuk kemudian diuji

kebenarannya yang mungkin masih diragukan. Dengan penelitian tersebut orang berusaha menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Adapun beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*Field Research*), karena kegiatan ini dilakukan di lingkungan sekolah, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data, fakta-fakta dan menguraikan secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan (Iqbal Hasan, 2000: 33).

2. Subyek Penelitian

Tatang (1986: 93) memberikan pengertian bahwa subyek penelitian adalah sumber tempat memperoleh informasi, yang dapat diperoleh dari seorang ataupun sesuatu, yang mengenai ingin diperoleh keterangan. Dalam hal ini yang menjadi subyek pada penelitian ini adalah kepala sekolah di SMK Muhammadiyah Kartasura. Sumber data yang digunakan berupa sumber data primer dan sekunder.

Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau asli. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan

karyawan di SMK Muhammadiyah Kartasura. Sedangkan sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dan dokumentasi atau wawancara. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa data-data tertulis seperti data guru, karyawan dan siswa, struktur organisasi, daftar sarana prasarana dan lain-lain.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara (*Interview*)

Sutrisna Hadi (1983: 20) menyatakan bahwa metode wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis. Teknik wawancara yang penulis gunakan adalah teknik wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara yang dalam pelaksanaannya pewawancara membawa garis besar hal-hal yang akan ditanyakan (Arikunto, 1998: 27).

Metode wawancara dalam penelitian ini dipakai penulis untuk mengambil data tentang kepemimpinan di SMK Muhammadiyah Kartasura. Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan kepala tata usaha.

b. Observasi

Observasi adalah memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata atau pengamatan yang meliputi kegiatan, pemusatan perhatian terhadap obyek dan menggunakan seluruh panca indra (Arikunto, 1998: 57). Observasi atau pengamatan secara langsung dilakukan

untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang SMK Muhammadiyah Kartasura.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, dan sebagainya (Arikunto, 2006: 158). Sumber dokumentasi dalam penelitian ini adalah semua data yang diperoleh dari SMK Muhammadiyah Kartasura, mengenai letak geografis, sejarah berdiri, struktur organisasi sekolah dan sistem manajemen kepala sekolah.

4. Validitas Data

Validitas Data adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi:

- a. Mendemonstrasikan nilai yang benar,
- b. Menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan, dan
- c. Memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi dari prosedurnya dan kenetralan dari temuan dan keputusan-keputusannya (Moleong, 2011: 320).

5. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis hasil penelitian ini, digunakan analisis deskriptif kualitatif yang terdiri dari tiga kegiatan yaitu pengumpulan data sekaligus reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Milles dan Hiberan, 1992: 16).

Pertama, setelah pengumpulan data selesai, maka tahap selanjutnya adalah melakukan reduksi data yaitu menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan pengorganisasian sehingga data terpilah-pilah. Kedua, data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk narasi. Ketiga, penarikan kesimpulan dari data yang telah disajikan.

Dalam menganalisis data tersebut digunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara berfikir induktif yaitu berfikir dari pengetahuan yang bersifat umum dan bertitik tolak pada pengetahuan umum itu, apabila kita hendak menilai sesuatu kejadian khusus (Sutrisno, 1992: 42).

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, disusun dengan menggunakan sistematika untuk mempermudah pengkajian dan pemahaman terhadap persoalan yang ada. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I, Pendahuluan. Yaitu berisi tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, sistematika pembahasan dan daftar pustaka.

BAB II, Kajian Teori tentang Fungsi Kepala Sekolah. Yang membahas mengenai pengertian fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM dan bentuk usaha dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan sekolah.

BAB III, Laporan Penelitian. Pada bagian ini berisi tentang gambaran umum SMK Muhammadiyah Kartasura, yang mencakup letak geografis, sejarah berdiri, visi dan misi sekolah, struktur organisasi, serta fungsi dan usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM.

BAB IV, Analisi Data. Dalam bab ini berisi tentang analisis data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan yaitu Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusia (SDM) di SMK Muhammadiyah Kartasura Tahun Ajaran 2012/2013.

BAB V, Penutup. Pada bab akhir ini mencakup antara lain kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup.